



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da reunião do Júri do Procedimento Concursal para o provimento dos cargos de direção intermédia de 3.º grau – Chefes de Unidade

<b>Data: 2018-11-16</b>	<b>Hora: 18h00</b>
<b>Agenda:</b>	
Ponto único: Densificação de Critérios	
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>
Ana Maria Moura dos Santos	Presidente do Júri
Torcato Fernando Carvalho Ferreira	1.º Vogal
Paula Cristina Pereira Marques	2.º Vogal

### **Ponto único: Densificação de Critérios**

Por deliberação da Câmara Municipal de 07.06.2018 e deliberação da Assembleia Municipal de 26.06.2008, foi aprovada a abertura de um procedimento de recrutamento para cargos dirigentes intermédios de 3.º grau, abaixo identificados e designado o respetivo Júri:

**Referência 6** – Dirigente Intermédio de 3.º Grau, Chefe da Unidade de Bibliotecas e Arquivo da Divisão de Cultura e Turismo;

**Referência 7** – Dirigente Intermédio de 3.º Grau, Chefe da Unidade de Ação Cultural e Turismo da Divisão de Cultura e Turismo;

Cabe ao Júri a densificação dos métodos de seleção definidos, que se estabelecem do seguinte modo:

#### **1. Postos de Trabalho e perfil pretendido**

Os postos de trabalho e o perfil pretendido correspondem ao exercício de funções dirigentes previstas no Art.º 15.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e no Anexo II do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 61, de 27 de março de 2018 (Despacho nº 3172/2018).

#### **2. Métodos de seleção e sua densificação**

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos serão a avaliação curricular (AC) e a entrevista pública de seleção (EPS), de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EPS \times 60\%$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

EPS= Entrevista Pública de Seleção

### 2.1 Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular destina-se a avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, nas áreas para as quais o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35\% + FP \times 30\% + EP \times 35\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

**2.1.1 As habilitações académicas (HA)** serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Nota Final da Licenciatura igual a 10 valores = 10 valores
- Nota Final da Licenciatura igual ou superior a 11 valores e até 15 valores = 16 valores
- Nota Final da Licenciatura superior a 15 valores = 20 valores

**2.1.2 A Formação Profissional (FP)** será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

### 2.1.3 A Experiência Profissional (EP)

Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, quer de técnico superior, quer de dirigente, avaliadas pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

EP= EF (50%) + CD (50%) em que:

EF= Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura;

- Até 10 anos = 16 valores;

- Superior a 10 anos = 20 valores

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes.

- Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores

- Exercício de cargos dirigentes até 9 anos = 16 valores;

- Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

34

### 2.2 Entrevista Pública de Seleção (EPS)

Destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e o perfil pretendido, sendo objeto de apreciação, de entre outros, a expressão e fluência verbais, sentido crítico, conhecimentos na área do provimento, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Júri	Função	Assinatura
Ana Maria Moura dos Santos	Presidente do Júri	
Torcato Fernando Carvalho Ferreira	1.º Vogal	
Paula Cristina Pereira Marques	2.º Vogal	

-----/-----